

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA
MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU
DI MA AL-HIKMAH BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh:

**MUTIARA NUR AHLAINI
NPM. 1411030181**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA
MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU
DI MA AL-HIKMAH BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syaratsyarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh:

MUTIARA NUR AHLAINI

NPM. 1411030181

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : Dr. H. Subandi, MM

Pembimbing II : Syofnidah Ifrianti, M. Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

ABSTRAK

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MA AL-HIKMAH BANDAR LAMPUNG

Oleh:

Mutiara Nur Ahlaini

Motivasi kerja sering diartikan pada pemberian financial, pada hal banyak hal yang berhubungan dengan motivasi kerja salah satunya komunikasi. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasi segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Kondisi ini akan terjadi apabila kepala madrasah dan guru saling memahami adanya factor lain yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu komunikasi interpersonal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh reponden yang berada di Madrasah Aliyah Al-Hikmah Kedaton Way Halim Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, sebab seluruh populasi yang ada ditempat berjumlah 30 orang dan tidak menggunakan sampel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MA Al-Hikmah Bandar Lampung. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini mengumpulkan data yang digunakan adalah teknik angket. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dan Uji Realibilitas Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 17. Selanjutnya untuk mengetahui hasil data yang dikumpulkan dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan teknik regresi linier sederhana.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MA Al-Hikmah Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dan variabel terikat adalah 0,482 dengan taraf signifikansi 5%. Selain itu ditemukan hasil R square dalam penelitian adalah 0,232. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah) dengan variabel Y (Motivasi Kerja Guru) adalah 23,2% dan sisanya 76,8% disebabkan oleh factor komunikasi antara guru, budaya kerja, dan iklim organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**: HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
KEPALA MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA
GURU DI MA AL-HIKMAH BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: MUTIARA NUR AHLAINI

NPM

: 1411030181

Jurusan

: Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas

: Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Subandi, MM

Syofnidah Ifrianti, M.Pd

NIP. 196308081993121002

NIP. 19691003 199702 2 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I

NIP. 196903051996031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung, Telp. ☎ (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MA AL-HIKMAH BANDAR LAMPUNG”**. Disusun oleh **MUTIARA NUR AHLAINI**, NPM: 14111030181, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari Jumat, tanggal 12 Oktober 2018 pukul 14.30 – 16.00 WIB, di Ruang Sidang Jurusan MPI.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

: **Drs. H. Amirudin, M.Pd.I**

Sekretaris

: **Indarto, M.Sc**

Penguji Utama

: **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

Penguji Pendamping I

: **Dr. H. Subandi, MM**

Penguji Pendamping II

: **Syofnidah Ifrianti, M.Pd**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd

NIP. 19560810 1987031001

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(At-Taubah:105)



PERSEMBAHAN

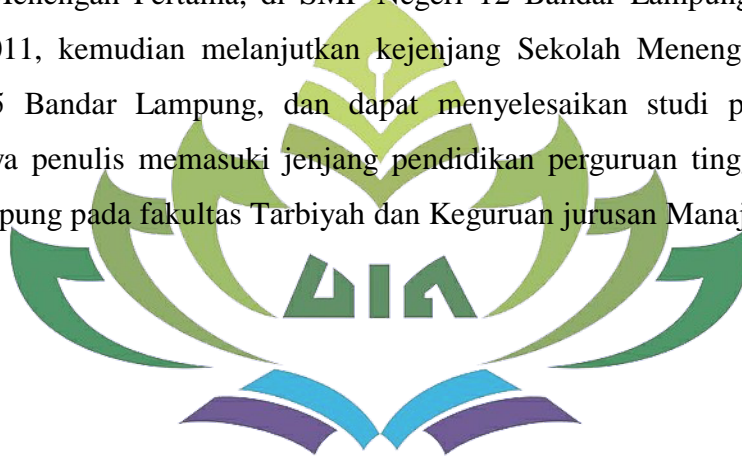
Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua Orang tuaku, Ayahanda Rohimin AR dan Ibunda Ertoni, S.Pd yang sangat saya cintai, yang sangat berjasa dalam hidup ini, mendukung secara moril dan materil, selalu mendo'akan dengan tulus, tanpa mereka penulis tidak akan bisa sampai pada titik ini, tidak ada hal yang bisa membalas pengorbanan kedua orang tua yang merupakan karunia Allah untuk penulis, hanya do'a, semoga Allah yang akan membalasnya dengan kebaikan dan surga.
2. Pujaan Ryan Hidayat, S.Kep, Pujian Sri Fajria Kusuma, S.KM, Paduka Rizal Hidayat, S.Pd, Sanjungan Febriyana, S.Pd dan abang Rachmad Tarmizi, Amd. Rad yang juga sangat saya cintai, dengan sepenuh hati selalu ada untuk mendo'akan dan mendukung penulis dalam kebaikan.
3. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang sangat saya banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis adalah puteri kelahiran Bandar Lampung, 11 November 1996, diberi nama Mutiara Nur Ahlaini, anak keempat dari empat bersaudara, berasal dari pasangan, ayah yang bernama Rohimin AR dan ibu bernama Ertoni, S.Pd, memiliki kakak pertama laki-laki bernama Ryan Hidayat, kakak kedua laki-laki bernama Rizal Hidayat dan kakak ketiga laki-laki bernama Rachmad Tarmizi.

Penulis mulai menempuh pendidikan formal, terdiri dari tingkat dasar di SD Negeri 2 Merapi Way Halim, lulus pada tahun 2008, kemudian masuk kejenjang Sekolah Menengah Pertama, di SMP Negeri 12 Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 15 Bandar Lampung, dan dapat menyelesaikan studi pada tahun 2014. Selanjutnya penulis memasuki jenjang pendidikan perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan nikmat, rahmat dan hidayahNya sehingga penulis bisa selesai menyusun skripsi ini yang tentunya masih jauh dari kesempurnaan. Shalawat beriring salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya sampai akhir zaman. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat-syarat dalam memperoleh gelar sarjana dalam bidang ilmu Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung. Judul skripsi ini adalah Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MA Al-Hikmah Bandar Lampung.

Dalam menyusun skripsi ini tentu penulis tidak dapat menyunnya sendiri, penulis mendapatkan motivasi dan dukungan moril dari pihak lain. Untuk itu penulis sampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I dan Dr. M. Muhassin, M.Hum selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung

3. Bapak Dr. H. Subandi, M.M, selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.
4. Bunda Syofnidah Ifrianti, M.Pd selaku Pembimbing II yang sangat baik dan ramah sejak awal membimbing dalam penyusunan skripsi ini, memberikan banyak arahan dan saran-saran yang sangat membantu.
5. Bapak ibu Dosen, karyawan Fakultas Tarbiyah dan keguruan yang sudah sangat membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.
6. Kepala madrasah dan keluarga besar MA Al-Hikmah Bandar Lampung yang telah memberikan izin penelitian dan membantu saat penulis berada di lapangan guna mengumpulkan data yang di perlukan untuk menyusun skripsi ini.
7. Kepala perpustakaan fakultas tarbiyah dan keguruan, serta kepala perpustakaan pusat, staf karyawan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan saat penulis mencari referensi untuk menunjang penyusunan skripsi ini.
8. Guru-Guru sedari SD sampai saat ini, yang sangat berarti memberikan dan mengajarkan ilmu pengetahuan.
9. Kepada Afrizal S.H, Demy Meliya S.E, Arif Hidayat, Eka Purnama Sari, Risky Melina Sari, Windu Fitriya, Ningrum, dan teman KKN yang lain.
10. Sahabat dan teman-teman tercinta Menik Ambar Sari, Marcsela KY, Tiara Yuli Aldina, Fadlilah Fithri, Dian Pertiwi, Melinda Refitawati, Anis Yasinta, Kemina, Nisa Hasanah, Minatus Syarof, Adea Putri F, Menik Ambar Sari,

Marc sela KY, Achmad Eliyas, Suhainee Wadho, Desi Kurniati, Fadli A, Maya Mega, semua teman teman MPI C angkatan 2014,

11. Rosdiana Lena, Desi Wilizza, Vera Anggun, Citra Nur Dewi, Shinta Hangayumi, Ferdiana, M. Riza, Ridho, Rendi Haidir, S. AN dan teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung, yang lupa penulis sebutkan disini, tapi selalu ada di hati, yang sudah memberikan warna tersendiri dihidup ini, juga memberikan motivasi dan dukungan positif kepada penulis.

Kepada semua pihak yang turut andil sekali lagi penulis ucapkan banyak terimakasih, semoga Allah Subhanahu Wata'ala selalu memberikan rahmat, hidayah, dan ampunan untuk kita semua, dan kepada Allah ucapan syukur tak terhingga sehingga skripsi ini bisa selesai disusun, semoga bermanfaat dan membawa kebaikan untuk kita semua.

Bandar Lampung, Oktober 2018
Penulis,

MUTIARA NUR AHLAINI
NPM. 1411030181

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja	10
1. Pengertian Motivasi Kerja	10
2. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai.....	12
3. Indikator Motivasi Kerja	14
4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja	16
5. Teknik Motivasi.....	17
6. Tantangan dalam Memotivasi	19
B. Komunikasi Interpersonal	21

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal	21
2. Proses Komunikasi Interpersonal	25
3. Indikator Komunikasi Interpersonal	27
4. Karakteristik Komunikasi Interpersonal.....	29
5. Kebutuhan Komunikasi Interpersonal dalam Organisasi	30
6. Tujuan Komunikasi Interpersonal	32
C. Pengaruh Komunikasi Interprsonal Terhadap Motivasi Kerja Guru.....	35
D. Penelitian Relevan	38
E. Kerangka Berfikir	41
F. Hipotesis Penelitian	43
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	44
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Desain Penelitian.....	46
D. Populasi	47
E. Metode Pengumpulan Data	48
F. Definisi Operasional	49
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	52
H. Teknik pengolahan dan Analisi Data.....	55
1. Uji Persyaratan Analisis	55
2. Uji hipotesis.....	57
 BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Sekolah	58
1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Al-Hikmah	58
2. Profil Madrasah.....	60
3. Visi dan Misi MA Al-Hikmah Bandar Lampung	61
4. Jumlah Peserta Didik	61

B. Hasil Penelitian.....	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Reliabilitas	67
C. Analisis Data.....	69
1. Uji Pesyaratan Analisis	69
2. Uji Hipotesis	71

BAB V KESIMPULAN SARAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
C. Penutup	79

DAFTAR PUSTAKA **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Indikator Motivasi Kerja.....	15
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal	50
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.1	Daftar Peserta Didik 3 Tahun Terakhir.....	62
Tabel 4.2	Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	62
Tabel 4.3	Sarana dan Prasarana MA Al-Hikmah	63
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal	65
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Motivasi kerja	66
Tabel 4.6	Uji Realibilitas Komunikasi Interpersonal	67
Tabel 4.7	Uji Realibilitas Motivasi kerja	68
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Uji Normalitas	69
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Uji Realibilitas	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Analisis Korelasi Pearson Product Moment	72
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	74
Tabel 4.12	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	74
Tabel 4.13	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2	Daftar Reponden	89
Lampiran 3	Hasil Reponden Komunikasi Interpersonal.....	91
Lampiran 4	Hasil Reponden Motivasi Kerja	97
Lampiran 5	Rekap Kuesioner Penelitian.....	103
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Uji Coba.....	
Lampiran 7	Uji Realibilitas Uji Coba	
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Penelitian	
Lampiran 9	Hasil Uji Realibilitas Penelitian	
Lampiran 10	Hasil Uji Normalitas	
Lampiran 11	Hasil Uji Linieritas	
Lampiran 12	Hasil Uji Analisis Korelasi Product Moment	
Lampiran 13	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	
Lampiran 14	Tabel r	
Lampiran 15	Tabel t	
Lampiran 16	Tabel F	
Lampiran 17	Pengesahan Seminar	
Lampiran 18	Surat Ijin Penelitian	
Lampiran 19	Surat Balasan Penelitian	
Lampiran 20	Dokumentasi Penelitian	

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin modern juga menuntut adanya peningkatan pendidikan yang sesuai dan sejalan dengan fungsi serta tujuan pendidikan nasional. Pendidikan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 bab II pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Pemanfaatan teknologi sangat lah memerlukan sumber daya manusia yang unggul untuk memenuhi tantangan zaman. Menyiapkan SDM yang unggul merupakan cara dalam memenangkan persaingan dan bekerjasama secara global adalah harus menjadi visi yang dilaksanakan dalam dunia pendidikan di Indonesia, terutama melalui pendidikan formal di sekolah. Sekolah sebagai wadah pendidikan formal harus benar-benar dapat memberikan kemampuan kepada generasi muda dalam menghadapi tuntutan dan perkembangan zaman yang semakin maju dan kompleks. Sekolah merupakan lembaga dari masyarakat, oleh masyarakat, untuk masyarakat, dan sekolah menghasilkan kemajuan bagi

masyarakat. Pada hakekatnya, kesempatan memperoleh pendidikan untuk semua (*education for all*) semakin dirasakan masyarakat, karena pendidikan dijadikan kebutuhan pokok(*basic needs*) dalam kehidupan masyarakat.

Sebagai lembaga pendidikan, pesantren menyelenggarakan pendidikan sekolah, (madrasah, sekolah umum, kejuruan, dan perguruan tinggi) serta pendidikan luar sekolah berupa kursus-kursus keahlian (*life skill*), untuk menunjang kehidupan santri pasca mengikuti pendidikan pesantren, karena pesantren tidak mencetak santrinya untuk menjadi pegawai pemerintah (PNS), tetapi lebih menitikberatkan kepada kemandirian santri yang tidak meng-ekor atau menjadi beban orang/lembaga lain. Karena itu, pesantren selalu membekali pendidikan kewirausahaan kepada santrinya sesuai dengan bentuk *life skill* yang diberikan oleh masing-masing pesantren.¹

Menurut Jauch dan Glueck efektivitas pelaksanaan kepemimpinan mencakup membuat secara meyakinkan bahwa seseorang memiliki pendidikan yang benar, kemampuan, pengalaman, motivasi, dan kepribadian untuk menangani strategi perubahan. Karena itu, sifat dasar dari kepemimpinan adalah motivasi, keputusan, komunikasi, dan proses pengendalian akan menentukan efektivitas kepemimpinan dalam mengembangkan suatu iklim dan budaya kondusif untuk membuat kebijakan.²

¹ Guntur Cahaya Kesum. 2017. Refleksi Model Pendidikan Pesantren dan Tantangannya Masa KiniTadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah Vol.02/1/2017.

² Syarifuddin. Efektivitas Kebijakan Pendidikan. (Jakarta:Rineka Cipta. 2008) h.129

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu unit lembaga pendidikan yakni keputusan sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai manajer dan pengendali keputusan organisasi sekolah. Di samping sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas kepemimpinan pendidikan, sebagai manajer, juga sebagai *decision maker*, kepala sekolah sebagai pihak pertama yang menentukan dinamika edukatif sekolah baik sisi kemajuan maupun kemundurannya. Dalam hal itu, kepala sekolah adalah tenaga kependidikan yang memiliki peran dan fungsi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan termasuk dalam hal ini adalah kualitas *output* pendidikan, manajerial pendidikan, kepuasan atas pelayanan kepada para *stakeholder* pendidikan.

Komunikasi dapat diartikan secara sederhana sebagai usaha sebagai usaha untuk membuat orang lain mengerti apa yang kita maksudkan, dan kita juga mengerti apa yang dimaksudkan orang lain itu. Jika dalam kerja sama pendidikan tidak ada komunikasi, maka orang yang bekerja sama itu saling tidak mengetahui apa yang dikerjakan atau apa yang diinginkan teman sekerjanya.³ Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Salah satunya dengan proses komunikasi yang baik. Komunikasi yang terjadi di sekolah terutama antara kepala sekolah dan guru, jika dilakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan di sekolah. Sebaliknya, apabila proses komunikasi yang terjadi di sekolah kurang baik, maka

³ Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2010). h.21

dapat menimbulkan sikap yang otoriter. Terutama ketika terjadi perbedaan pendapat yang berkepanjangan antara kepala sekolah dan guru.

Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar. Pembentukan tujuan spesifik, umpan balik progress terhadap tujuan, dan reward atas perilaku yang diharapkan, semua menstimulasi motivasi dan memerlukan komunikasi.⁴ Persuasi dalam konteks komunikasi interpersonal, maksudnya adalah ketika seseorang mencoba membujuk orang lain supaya berubah, baik dalam kepercayaan, sikap, orientasi atau perilakunya.⁵

Proses komunikasi diperlukan adanya keterbukaan dan kerjasama yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, agar tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai. Hakikat dari hubungan interpersonal ini adalah ketika berkomunikasi, komunikator bukan hanya menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan bagaimana bobot dari kadar hubungan interpersonal tersebut.

Motivasi merupakan salah satu alat bagi atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai apa yang diharapkan. Dengan pengetahuan yang memadai tentang pola-pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja karyawan yang berbeda dan dapat memotivasi karyawannya dengan cara

⁴ Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta:Rajawali Pers.2013) h.242

⁵ Pawit M. Yusup. *Ilmu informasi, komunikasi, dan kepustakaan*. (Jakarta:Bumi Aksara. 2009)

yang berbeda pula. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi oleh atasannya. Motivasi yang berasal dari luar diri seseorang disebut motivasi ekstrinsik, dilain pihak ada motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, itu dikenal dengan motivasi intrinsik.⁶

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi. Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan kepada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.⁷

Motivasi dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi

⁶ Yetri. Manajemen Pendidikan dalam Teori dan Aplikasi. (Lampung:Fakta Pres.2011) h.83

⁷ Hamzah B.Uno*Teori Motivasi dan Pengukurannya*,(Jakarta, PT Bumi Aksara,2016) h.64

kebutuhan pokok yang diinginkan.

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Didalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Sebagai penguasaan ilmu yang diperoleh nya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita. Observasi dan wawancara awal yang dilakukan mengenai Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang terdapat di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung ada 30 orang. Selain itu komunikasi di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik.⁸ Namun Motivasi kerja Guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung masih terdapat kekurangan dalam proses pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah belum menunjukkan sebuah pelaksanaan komunikasi interpersonal yang ideal, masih terdapat kekurangan seperti kepala sekolah belum dapat melaksanakan komunikasi interpersonal secara terencana guna memotivasi semangat guru dalam bekerja. Sebagaimana yang ditemukan di MA bahwa guru-guru yang mengajar tidak hadir setiap hari di sekolah, Sehingga peneliti menganggap hal ini membuat komunikasi antara kepala madrasah dengan guru menjadi terbatas. Ada guru yang hanya hadir

⁸ Observasi dan wawancara awal dengan Bapak Abdul Aziz, selaku Kepala Sekolah Mengenai Motivasi di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, 19 Maret 2018

disekolah dalam 2 sampai 3 hari saja dalam waktu satu minggu.

Hal ini membuat keleluasaan dalam berkomunikasi secara tatap muka menjadi tidak optimal. Lebih lagi, di MA Al- Hikmah Bandar Lampung adalah sebuah sekolah yang berbentuk yayasan, jadi dalam sistem pemilihan kepala sekolah berdasarkan keputusan pihak yayasan. Guru yang sekarang mengajar dahulu kalanya adalah guru yang menjadi kepala sekolah. Fenomena ini membuat kepala sekolah saat ini mempunyai rasa sungkan dan sangat berhati-hati ketika melakukan komunikasi dengan guru senior dan guru yang pernah menjabat sebagai kepala madrasah.

Penulis dengan ini berfikir komunikasi interpersonal sebagai hal yang menarik untuk ditelusuri lebih lanjut lagi. Pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala madrasah diharapkan menjadi sebuah hal yang dapat memicu motivasi kerja guru sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan data di atas penulis menyadari bahwa pentingnya komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam tugasnya sebagai manajer sekolah untuk terus memaksimalkan komunikasi interpersonalnya yang nantinya akan berdampak langsung pada memotivasi kerja guru. Dari uraian di atas penulis akan memfokuskan atau menitikberatkan penelitiannya dalam sebuah penelitian yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung”

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian untuk

mengatahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan “Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung”

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penulis berkesimpulan bahwa berjalannya sebuah lembaga baik pendidikan maupun non pendidikan sangat dipengaruhi pada komunikasi. Karena komunikasi merupakan hal yang pasti terjadi dan sangat dibutuhkan. Terlebih komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

B. Rumusan Masalah

Sebelum penulis mengemukakan rumusan masalah, terlebih dahulu penulis akan mengartikan arti dari masalah itu sendiri : “masalah adakala ada kesenjangan, ada perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang terdapat dalam kenyataan, antara apa yang diperlukan dan apa yang disediakan, antara harapan dan kenyataan, dan yang sejenis dengan itu”.

Berdasarkan keterangan tersebut diatas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan adalah:

Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal Kepala sekolah dengan motivasi kerja Guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Aspek Akademis

Bahan masukan mengenai ilmu pengetahuan tentang komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengetahuan tentang komunikasi interpersonal terhadap meningkatkan motivasi kerja guru disekolah.

3. Aspek Praktis

Dalam prakteknya sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil langkah-langkah yang efektif dalam peningkatan komunikasi interpersonal yang mempengaruhi motivasi kerja guru agar mencapai tujuan yang diharapkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robert heller Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja berjalan memilih bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.⁹ Motivasi kerja merupakan dorongan ataupun kekuatan baik internal maupun eksternal yang mempunyai arah terhadap tujuan organisasi.

Menurut Anoraga motivasi kerja adalah melakukan sesuatu dengan adanya semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa bersifat internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi merupakan suatu model pelaksanaan para guru dalam melakukan tugasnya untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab dengan cara menggerakkan dan mengarahkan.¹⁰

⁹ Wibowo. *Op.Ci*, h.109-110

¹⁰ Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2009) h.35

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk menggerakkan, mengarahkan seseorang dalam melaksanakan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah : 105)

Menurut Robbins, Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai “secara psikologis suatu dorongan kepada seseorang dalam menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)”¹¹ Menurut Deci dan Ryan; Kasser dan Ryan, mereka yang termotivasi oleh imbalan ekstrinsik kurang puas dibandingkan orang-orang yang termotivasi oleh kepuasan intrinsik dari suatu aktivitas merupakan orang-orang yang lebih bahagia dan lebih puas.¹² Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam penentuan arah dilihat dari perilaku, usaha, kegigihan dan ketahanannya dalam menghadapi masalah dan

¹¹ Sri Rahayu, 2017. *Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 1

¹² Carole Wade dan Carol Tawis. Psikologi, Edisi ke-9. (Jakarta: PT. Erlangga. 2007) h.184

dorongan yang berasal dari dalam (motivasi interinsik) memberikan hasil dan kepuasan yang lebih dibandingkan dorongan dari luar (motivasi eksterinsik).

Menurut Ernest J. Mc. Cormick mengemukakan motivasi kerja didefinisikan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, guru yang senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik merupakan guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi.¹³ Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.¹⁴ Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan dalam upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan ataupun kekuatan yang bersumber dari luar maupun dalam dengan tujuan menggerakkan, mengarahkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai apa yang telah ditetapkan.

2. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

- a. Prinsip Partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin agar pegawai merasa diberada di dalam lingkungan kerja tersebut.

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama .2011) h. 93

¹⁴ Hamzah B.Uno, *Teori motivasi dan pengukuran nya analisis di bidang pendidikan.*, (Jakarta : Bumi Aksara.2016) h.71-72

- b. Prinsip Komunikasi, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya apabila pemimpin mengkomunikasi segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas,.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan (pegawai) pengakuan tersebut, pegawai akan lebih dimotivasi kerjanya dengan mempunyai andil di dalam didalam usaha pencapaian tujuan.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang, pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin dengan cara pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- e. Prinsip memberi perhatian, memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan.¹⁵

Dapat disimpulkan prinsip dalam memberikan motivasi kerja terhadap bawahan terdapat 5, yakni: Pertama, prinsip memberi perhatian; Kedua, prinsip pendelegasian wewenang; Ketiga, prinsip mengakui andil bawahan; Keempat, prinsip komunikasi; Kelima, prinsip partisipasi.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara. *Op.Cit.* h.100-101

3. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari segi sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Instrinsik

Menurut pendapat Sardiman A.M, yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah, “motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Yang dimaksud motivasi intrinstik adalah motif-motif yang menadi aktif atau berfungsi sengan tidak diperlu adanya rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالِ

"Bagi manusia ada malaikat-malaikat, yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka mengubah keadaan, yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia." – (QS.13:11)

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan dari pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Dalam hal ini maka seorang pimpinan harus memberikan motivasi.

Dalam ajaran Islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya. Adapun indikator yang dapat dilihat dari motivasi kerja dalam dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.¹⁶

Tabel. 2.1
Motivasi Kerja

Aspek	Indikator
Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. 3. Memiliki tujuan yang jelas. 4. Ada umpan balik dari peserta didik.
Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup kerjanya. 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan. 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward. 4. Bekerja dengan memperoleh perhatian.

¹⁶ Hamzah B.Uno, *Op.Cit.*, h.73

4. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara sebagai berikut:

- a. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompoknya.
- b. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit
- c. Seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien.

Menurut koontz, weihrich, Gibson, ivancevich, Donnelly, dan Robbins pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi memulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku berorientasi pada tujuan, pembangkitan kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman.¹⁷

Pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitas tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Pegawai yang tidak bermotivasi, menurut para manajer atau supervisor, adalah mereka mungkin termasuk dalam stu dari tiga hal; 1. Perilaku pegawai tidak memperlihatkan *goal directed* (berorientasi tujuan); 2. Perilaku pegawai tidak diarahkan pada tujuan yang bernilai bagi

¹⁷ Hamzah B.Uno, *Op.Cit*, h.69-70

organisasi; 3. Pekerja tidak komitmen terhadap tujuan dan karenanya mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi.¹⁸

Dapat disimpulkan cirri-ciri motivasi kerja adalah 3 yakni; Pertama, perilaku dan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tujuan dan ketetapan organisasi; Kedua, perilaku dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dan menunjukkan pada nilai organisasi; Ketiga, adanya pengawasan terhadap kinerja sehingga dapat diberikannya umpan balik terhadap pegawai.

5. Teknik Motivasi

Husaini dalam bukunya “manajemen; teori, praktik, dan riset pendidikan” menjelaskan enam teknik memotivasi yaitu:

- a. Berpikiran positif
- b. Menciptakan perubahan yang kuat
- c. Membangun harga diri
- d. Memantapkan pelaksanaan
- e. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat.
- f. Membasmi sikap suka menunda-nunda.

Dapat disimpulkan teknik memotivasi ada 6: Pertama, ketika memberikan motivasi kepada bawahan atasan dapat membuat pikiran bawahan kerarah yang positif; Kedua, ketika memberikan motivasi kepada

¹⁸ Faustino Cardoso Gomes. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta:Andi.2003) h.

bawahan atasan dapat menciptakan perubahan yang kuat; Ketiga, ketika memberikan motivasi kepada bawahan atasan dapat membangun harga diri; Keempat, ketika memberikan motivasi kepada bawahan atasan dapat dapat memantapkan pelaksanaan; Kelima, ketika memberikan motivasi kepada bawahan atasan dapat membangkitkan orang lemah menjadi kuat; Keenam, ketika memberikan motivasi kepada bawahan atasan dapat membasmi sikap suka menunda-nunda.

Selain itu, menurut Verma ada teknik memotivasi lainnya yang dapat dilakukan terhadap bawahan, yaitu yang disebut MOTIVATE :

M : *Manifest*, artinya bangkitkan rasa percaya diri ketika pendelagasian tugas.

O : *Open*, artinya membuka percaya diri ke tika mendelagasikan tugas

T : *Tolerance*, artinya toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaik (tingkat kretivitas).

I : *Involve*, artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa diterima dan komitmen).

V : *Value*, artinya nilai yang diharapkan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang didapat dan bagaimana mendapatkannya)

A : *Align*, artinya menyeimbangkan sasaran pekerjaan (proyek) dengan sasaran individu.

T : *Trust*, artinya kejujuran setiap anggota tim (vital dalam memotivasi)

E : *Empower*, artinya berdayakan setiap anggota tim sewajarnya (khususnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya).¹⁹

Sedangkan menurut Verna, Teknik Memotivasi bangkitkan rasa percaya diri setiap individu, membuka percaya diri setiap individu, toleransi terhadap kegagalan, meningkatkan rasa diterima dan komitmen dalam hal yang telah atau sedang dilakukan baik kepada diri sendiri ataupun organisasi, adanya pengakuan terhadap kinerja yang telah diberikan, menyeimbangkan sasaran organisasi dengan sasaran individu, adanya kejujuran pada organisasi, adanya pemberdayaan setiap anggota dalam organisasi.

6. Tantangan dalam Memotivasi

Menurut Kreitner dan Kinicki, memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Namun, manajer menghadapi dua tantangan:

- a. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.
- b. Manajer mungkin tidak tahu bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Untuk menghadapi tantangan tersebut program yang bersifat motivasional dapat dipertimbangkan untuk memperbaiki produktivitas, kualitas, atau kepuasan kerja. Langkah yang dapat dilakukan adalah:

¹⁹ Yetri. *Manajemen Pendidikan Dalam Teori Dan Aplikasi*. (Lampung:Fakta Pres. 2011) h.101-102

Pertama, perlunya pemahaman tentang perbedaan antara motivasi dan kinerja. Motivasi dan kinerja bukan merupakan hal yang sama. Motivasi hanya merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja.

Kedua, perbedaan individual merupakan salah satu penyebab rendahnya motivasi yang harus dipertimbangkan. Manajer dianjurkan mengembangkan pekerja sehingga mereka mempunyai kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif.

Ketiga, motivasi adalah goal-directed maka proses dan penetapan tujuan harus dilakukan melalui prosedur yang tepat. Metode yang dipergunakan untuk mengevaluasi kinerja perlu dipertimbangkan dengan baik. Tanpa system penilaian kinerja yang shahih, adalah sulit dan bahkan tidak mungkin membedakan secara akurat antara poor dan good performers.

Keempat, umpan balik memberikan informasi dan arah yang diperlukan untuk menjaga pekerja focus pada tugas, aktivitas, dan tujuan yang relevan. Manajer harus mengusahakan umpan balik yang spesifik, tepat waktu, dan akurat kepada pekerja.

Kelima, tidak boleh dilupakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan perilaku pekerja yang signifikan.²⁰

Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat Kreitner dan Kinicki mengenai tantangan dalam pemberian motivasi terhadap bawahan ada dua yaitu: banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas (situasi membuat frustasi dan

²⁰ Wibowo. *Op. Cit.* h.128

menurunya kepuasan dan motivasi bagi para manajer); dan manajer mungkin tidak tahu bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial. Dan telah diberikan pula cara mengatasi tantangan dalam memberikan motivasi.

B. Tinjauan Teori Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal/Antarpribadi

Menurut Everret M. Rogers yang mengatakan “ komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”. Menurut Rogers bersama D. Lawrence Kincaid sehingga melahirkan suatu definisi baru yang menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.”²¹ Komunikasi disebutkan bahwa adanya pemberian, pertukaran informasi ataupun pesan dengan tujuan merubah sikap dan pemberian pengertian dari pemberi informasi ke penerima informasi.

Menurut Gerald R. Miller berpendapat “Komunikasi pada dasarnya penyampaian pesan yang disengaja dari sumber terhadap penerima dengan tujuan mempengaruhi tingkah laku penerimaan”. Menurut Anderson yang mengatakan “Komunikasi adalah suatu proses dimana kita dapat memahami

²¹ Hafied Cangara. *Pengantar Ilmu Komunikasi*.(Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.2012) h.22-23

dan dipahami oleh orang lain”. Menurut Richaard West & Lyn H. Tuner memberikan batasan bahwa komunikasi (*communication*) adalah proses social dimana individu-individu menggunakan symbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan mereka.²²

Jadi penulis menyimpulkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan, informasi, gagasan secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh 2 orang atau lebih yang dapat merubah perilaku antara penyampai ataupun penerima pesan.



فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ

”Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan ia ingat atau takut” (QS. Thaha: 44).

Berdasarkan jumlah interaksi yang terjadi dalam komunikasi, komunikasi tersebut dapat dibedakan atas 3 kategori yaitu komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok kecil, dan komunikasi publik.²³ Kualitas individu menentukan kekhasannya dalam hubungannya dengan individu lainnya dan kekhasan tersebut akan menentukan kualitas komunikasinya. Terdapat 3 teori yaitu: *pertama*, Persepsi terhadap diri pribadi (*self perception*); *kedua*, Kesadaran pribadi (*self awareness*); *ketiga*, Pengungkapan

²² Syaiful Rohim. *Teori Komunikasi Persepektif, ragam dan Aplikasi eds. Revisi.* (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2016) h.10-13

²³ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h.158

diri (*self disclosure*).²⁴

Terdapat pembagian dalam komunikasi, yang pertama adalah komunikasi interpersonal (komunikasi antarpribadi), komunikasi kelompok kecil, dan komunikasi publik. Maka yang akan menjadi pembahasan adalah komunikasi interpersonal (komunikasi interpersonal) yang dapat dilihat dari khasnya manusia dalam membangun kualitas hubungannya yang akan mempengaruhi kualitas komunikasinya.

Komunikasi antarpribadi (interpersonal communication) pada hakikatnya adalah interaksi antara seorang individu dan individu lainnya tempat lambang-lambang pesan secara efektif digunakan, terutama dalam hal komunikasi antar manusia menggunakan bahasa.²⁵ Menurut Agus M. Hardjana, “komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula”.²⁶ Komunikasi interpersonal dapat diartikan interaksi atau penyampaian pesan secara langsung baik yang menerima maupun menanggapi.

Menurut Arni Muhammad, “komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui

²⁴ Burhan Bungin. *Sosiologi Komunikasi*. (Jakarta: Kencana. 2006) h. 264-266

²⁵ Nurani suyomukti. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Jogjakarta:Ar-Ruzz Media. 2016) h.141

²⁶ Suranto Aw, *Komunikasi Interpersonal*, (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2011), h.85

balikannya”.²⁷ Bentuk khusus dari komunikasi interpersonal dibedakan atas dua bagian yaitu yang pertama komunikasi Diadik (*dyadic Communication*) yakni komunikasi yang berlangsung antara dua orang. Dan yang kedua bentuk komunikasi Triadik yakni komunikasi yang berlangsung antara tiga orang (*Triadic Communication*).²⁸

وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِابْنِهِ ۖ وَهُوَ يَعِظُهُ ۖ يَبْنَىٰ لَا تُشْرِكْ بِاللَّهِ ۖ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ

عَظِيمٌ

Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberi pelajaran kepadanya: "Hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan Allah, Sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar". (QS. Lukman : 13)

Menurut Dedy Mulyana, komunikasi antarpribadi adalah “komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal maupun nonverbal”.²⁹ Sedangkan menurut Devito, “komunikasi antarpribadi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara 2 orang, atau diantara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika”.³⁰

²⁷ Arni. *Op. Cit*, h.159

²⁸ Syaiful Rohim. *Op. Cit* h.80

²⁹ Syaiful Rohim. *Op. Cit*, h.20

³⁰ Onong Uchjana Effendy. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2003) h. 60

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, yang dilakukan oleh 2 orang atau lebih secara langsung baik secara tatap muka atau melalui media komunikasi yang dapat dilihat langsung adanya respons atau perubahan yang dilakukan oleh penerima (komunikant). Komunikasi Interpersonal terbagi dalam 2 bentuk yaitu komunikasi diadik, dan yang kedua bentuk komunikasi Triadik.

2. Proses Komunikasi Interpersonal

Seorang pemimpin dalam melakukan komunikasi interpersonal serta berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain akan memegang prinsip-prinsip seperti yang dikemukakan Olayiwola berikut ini: 1. Adil; 2. Perbuatan yang baik; 3. Tidak berdusta dan menyesatkan; 4. Qana'ah; 5. Sabar; 6. Rendah hati; 7. Menepati janji; 8. Berprasangka baik; 9. Mengutamakan orang lain; dan 10. Tidak memfitnah dan menghina.³¹

Menurut Rubin dan Martin, Macik-Frey menunjukkan factor-faktor komunikasi interpersonal yang mempengaruhi komunikasi pemimpin yaitu:³²

- a. Membuka diri, yaitu kemampuan untuk membuka atau menyingkapkan diri kepada orang lain melalui kegiatan komunikasi.
- b. Empati, hal ini mempengaruhi atau merupakan reaksi emosional terhadap keadaan orang lain
- c. Reaksional social. Merasa nyaman, tidak terlalu khawatir dan mampu menangani reaksi negative atau kritik orang lain dalam interaksi

³¹ Yosaf Irfianti dan Usep Syarifuddin. *Komunikasi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013) h.176

³² *Ibid*, h.176-177

keseharian.

- d. Tegas dalam berkomunikasi serta bertekad mempertahankan hak orang lain
- e. Manajemen interaksi. Memahami dan memanfaatkan prosedur percakapan dan mengembangkan topic pembicaraan.
- f. Peduli orang lain, serta menyesuaikan diri dengan orang lain saat melakukan pembicaraan.
- g. Ekspresif. Kemampuan menyatakan secara verbal dan nonverbal pikiran dan perasaan.
- h. Memberi dukungan.
- i. Mudah dihubungi. Dalam berkomunikasi mudah dihubungi atau biasa diajak dialog.
- j. Mengendalikan lingkungan.

Selanjutnya komunikasi interpersonal lebih menunjukan bagaimana gaya komunikasi interpersonal dilakukan sebagaimana dikatakan Kreitner dan Kinicki, yaitu:

- a. *Assertiveness*, komunikasi yang dilakukan secara tegas, akan tetapi tidak memaksa.
- b. *Aggresiveness*, komunikasi yang dilakukan secara cepat dan menyerang, hal ini ditujukan untuk mengambil keuntungan dari orang lain.
- c. *Nonassertiveness*, komunikasi yang tidak tegas, yang ditujukan untuk memberikan kesempatan orang lain untuk mengambil keuntungan dari kita dengan mencengah dan ingkar diri.

- d. *Nonverbal*, komunikasi nonverbal merupakan komunikasi dimana pesan disampaikan tanpa kata tertulis atau ucapan.
- e. *Active learning*, listening atau menyimak menyangkut lebih dari sekedar hearing atau mendengar.³³

Dapat disimpulkan bahwa dalam proses komunikasi interpersonal dapat dilihat dalam 3 teori yang pertama menurut Olayiwola dalam proses komunikasi interpersonal dilihat dari 10 prinsip. Yang kedua menurut Rubin, dkk proses dilihat dari factor faktornya yang terdiri dari 11 faktor. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki proses komunikasi interpersonal dapat dilihat dari gaya komunikasi yang terdapat 5 gaya yang telah dijabarkan diatas. Pada kesimpulannya proses komunikasi dapat dilihat dari prinsip, factor dan gaya.

3. Indikator Komunikasi Interpersonal

Dapat disimpulkan bahwa efektifitas komunikasi interpersonal adalah pengukuran atau penilaian tujuan yang telah ditetapkan dari komunikasi interpersonal. Jadi indikator komunikasi interpersonal dapat dilihat dari efektifitas komunikasi interpersonal. efektifitas komunikasi antarpribadi memiliki 5 ciri berikut:³⁴

- a. Keterbukaan (*openness*), kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antarpribadi.
- b. Empati (*empathy*), merasakan apa yang dirasakan orang lain.

³³ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) cet ke-2, h.247-248

³⁴ Husein umar. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2010) h.42

- c. Dukungan (*supportiveness*), situasi terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif
- d. Rasa positif (*positiviness*), seseorang harus memiliki rasa positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.
- e. Kesetaraan (*equality*), pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

De Vito menjelaskan bahwa untuk menilai efektivitas komunikasi interpersonal dapat dilihat dari hal – hal berikut:³⁵

- a. Keterbukaan, yaitu keinginan terbuka dan menanggapi secara jujur lawan bicara.
- b. Empati, yaitu merasakan perasaan yang sama atas lawan bicara.
- c. Dukungan, yaitu mencoba tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, tetapi mendukung isi pembicaraan.
- d. Kepositifan, yaitu mencoba untuk memiliki perasaan positif pada orang lain. Dengan demikian, jika lawan bicara mencoba berbicara negatif pada seseorang, usahakan untuk tidak mendukungnya, dan
- e. Kesamaan yaitu komunikasi antarpribadi akan lebih efektif jika terjadi dalam suasana kesamaan sehingga terjadi rasa saling hormat dan saling menghargai.

³⁵ Suranto AW. *Op.Cit.* h.42

Dapat disimpulkan komunikasi interpersonal yang efektif adalah komunikasi yang terjadi langsung yang dapat dilihat adanya respons atau perubahan yang dilakukan oleh penerima (komunikan). Dan ketika melakukan komunikasi interpersonal, setiap individu mempunyai tujuan yang berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Indicator dalam melihat komunikasi interpersonal dapat dilihat dengan 5 ciri sesuai dengan 2 teori yang ada dalam pembahasan, yaitu: pertama, keterbukaan terhadap komunikan dan komunikator; Kedua, empati terhadap komunikan dan komunikator; Ketiga, dukungan terhadap komunikan dan komunikator; Empat, rasa positif terhadap komunikan dan komunikator; dan kelima, kesamaan atau kesetaraan terhadap komunikan dan komunikator.

4. Karakteristik Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi secara dua arah dan dapat diketahui langsung balikkannya. Menurut Arni Muhammad komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang bersifat transaksi. Selanjutnya ada enam aksioma yang bersifat transaksi dari komunikasi interpersonal. Aksioma ini menjadi prinsip umum dari komunikasi interpersonal. Masing-masing aksioma tersebut, yaitu :

- a. Komunikasi tidak dapat dielakan
- b. Komunikasi tidak dapat dibalikan
- c. Komunikasi mempunyai isi dan dimensi hubungan
- d. Komunikasi meliputi proses penyesuaian

- e. Hubungan ditentukan oleh pemberian tanda
- f. Interaksi mungkin dipandang sebagai sesuatu yang simetris³⁶

Komunikasi interpersonal merupakan sesuatu yang tidak dapat dielakan, karena secara sadar dan tidak sadar, kita secara alamiah akan berkomunikasi lewat verbal ataupun non verbal. Lebih lanjut lagi adalah komunikasi interpersonal merupakan proses yang tidak dapat dibalikan, seperti komunikasi interpersonal sesuatu yang sudah di ucapkan sudah menjadi sebuah ucapan dan tidak dapat ditarik kembali.

5. **Kebutuhan Komunikasi Interpersonal dalam Organisasi**

Kualitas komunikasi interpersonal dalam organisasi adalah sangat penting. Orang dengan keterampilan komunikasi yang baik membantu kelompok membuat lebih banyak keputusan inovatif dan dipromosikan lebih sering daripada individu dengan kemampuan kurang berkembang.³⁷ Menurut William C. Schutz yang dikutip oleh Arni Muhammad dalam buku Komunikasi Organisasi setiap individu mempunyai kebutuhan interpersonal atau kebutuhan sosial yang dipenuhinya melalui komunikasi interpersonal, selanjutnya ada tiga macam kebutuhan dasar, yaitu:

a) Kasih sayang

Kebutuhan akan kasih sayang adalah kebutuhan untuk mempertimbangkan apakah diri kita disukai atau disayangi oleh orang lain.

³⁶ Arni Muhammad, *Op. Cit.*, h.168-172

³⁷ Wibowo, *Opcit* h.247

Misalnya dalam organisasi atau dalam pekerjaan kelihatan bahwa seseorang disukai oleh setiap orang. Orang yang telah memenuhi kebutuhan ini menurut Schutz dinamai personal. Di samping itu juga kelihatan biasa saja bila seseorang tidak sanggup memenuhi kebutuhan ini, dan orang yang demikian dinamakan Schutz kurang personal atau terlalu personal.

b) Diikutsertakan

Kebutuhan merasa berarti dan diperhitungkan adalah merupakan kebutuhan interpersonal diikutsertakan. Menurut Schutz orang-orang yang tidak berhasil memenuhi kebutuhan ini dinamakan kurang sosial atau terlalu sosial. Lawan dari orang yang kurang sosial adalah individu yang terlampau sosial yang tidak dapat di *stop* dari keterlibatan berkomunikasi dengan orang lain. Individu yang telah memuaskan kebutuhan mereka dalam penghargaan ini dinamakan orang yang sosial. Orang ini sanggup menangani situasi dengan atau tanpa orang lain.

c) Kontrol

Kebutuhan yang ketiga adalah kontrol. Kontrol adalah kebutuhan yang timbul karena rasa tanggung jawab dan kepemimpinan. Hampir semua kita mempunyai beberapa kebutuhan mengontrol orang lain dan cara menyatakannya berbeda-beda. Ada tiga tipe yang berbeda. Beberapa orang yang kepribadiannya yang sangat patuh pada orang lain dan karena itu dinamakan abdikrat. Mereka ini tidak percaya diri atau sedikit percaya

pada diri mereka dan sering menganggap diri mereka tidak sanggup mengerjakan sesuatu, selanjutnya orang yang tidak pernah merasa cukup mengontrol dinamakan autokrat. Sedangkan demokrat adalah individu yang kebutuhan kontrolnya terpuaskan. Orang-orang ini merasa senang apakah mereka mempunyai posisi kepemimpinan atau kurang dari itu.³⁸

Dapat disimpulkan dalam organisasi memiliki kebutuhan yang salah satunya adalah komunikasi. Karena dengan adanya komunikasi apa yang telah ditetapkan sebagai tujuan dapat berjalan dengan baik dan komunikasi sebagai pemenuhan kebutuhan setiap individu yang ada dalam organisasi.

6. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi merupakan hal yang sangat mendasar dan sangat penting dalam kehidupan manusia, dalam setiap proses komunikasi manusia pasti memiliki tujuan dan pesan yang ingin disampaikan. Tujuan dapat berbeda-beda antara satu orang dengan orang lain, tentunya tujuan ini dapat tersampaikan apabila proses komunikasi interpersonal antara dua orang atau lebih berjalan lancar sehingga umpan baik yang di terima juga akan baik.

Menurut Arni Muhammad dalam buku Komunikasi Organisasi tujuan komunikasi interpersonal tidak perlu disadari pada saat terjadinya pertemuan dan juga tidak perlu dinyatakan. Tujuan itu sendiri boleh disadari dan boleh tidak disadari dan boleh disengaja atau tidak disengaja. Diantara tujuan-tujuan itu adalah sebagai berikut:

³⁸ Arni muhamad, *Op. Cit.*, h.161-165

a. Menemukan Diri Sendiri

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal ialah menemukan personal atau pribadi. Bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain maka kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain. Komunikasi interpersonal juga memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita.

b. Menemukan Dunia Luar

Hanya komunikasi interpersonal yang dapat menjadikan kita memahami lebih banyak tentang diri kita serta orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Meskipun banyak jumlah informasi yang datang kepada kita dari media massa hal itu seringkali di diskusikan dan akhirnya di pelajari atau di alami melalui interaksi interpersonal.

c. Membentuk dan Menjaga Hubungan yang Penuh Arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar merupakan bentuk serta memelihara hubungan dengan orang lain.

d. Berubah Sikap dan Tingkah Laku

Banyak waktu kita dapat dipergunakan untuk mengubah sikap serta tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal. Selain itu, kita juga banyak menggunakan waktu untuk terlibat dalam posisi interpersonal.

e. Untuk Bermain dan Kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama ialah dalam mencari kesenangan. Berbicara dengan teman mengenai

aktivitas kita pada waktu akhir pekan, menceritakan cerita hal yang lucu. Walaupun kelihatannya kegiatan itu tidak berarti, tetapi mempunyai tujuan yang sangat penting. Dengan melakukan komunikasi interpersonal semacam itu dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan ketenangan dari semua keseriusan di lingkungan kita.

f. Untuk Membantu

Keberhasilan memberikan bantuan tergantung kepada pengetahuan dan keterampilan komunikasi interpersonal. Kita juga telah melihat tujuan-tujuan komunikasi interpersonal ini dari dua perspektif yang lain. Yang pertama tujuan ini boleh dilihat sebagai faktor yang memotivasi atau alasan mengapa kita terlibat dalam komunikasi interpersonal. Kedua, tujuan ini boleh dipandang sebagai hasil atau efek umum dari komunikasi interpersonal yang berasal dari pertemuan interpersonal.³⁹

Berdasarkan hal itu kita dapat mengatakan bahwa tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang diri, membentuk hubungan yang lebih berarti dan memperoleh tambahan pengetahuan dunia luar. Seharusnya tentu saja sudah jelas bahwa komunikasi interpersonal biasanya dimotivasi oleh kombinasi bermacam-macam faktor dan tidaklah mempunyai satu efek. Tetapi kombinasi berbagai efek atau hasil. Misalnya diberikan suatu interaksi interpersonal, diberikan beberapa tujuan, dimotivasi oleh berbagai faktor yang unik dan menghasilkan kombinasi faktor-faktor atau efek yang unik.

³⁹ *Ibid*, h.165-168

C. Pengaruh komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Guru

Menurut Barret komunikasi kepemimpinan adalah transfer makna yang terkendali dan bertujuan yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi seseorang, sekelompok orang organisasi atau sebuah komunitas. Dalam prosesnya, komunikasi kepemimpinan menggunakan semua keterampilannya komunikasi yang dimilikinya serta memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mengatasi keterbatasan serta untuk menyusun dan menyampaikan pesan yang member bimbingan, arahan, motivasi dan mengilhami orang lain untuk bertindak.⁴⁰

Pola pola komunikasi interpersonal mempunyai efek yang berlainan pada hubungan interpersonal. Tidak benar anggapan orang bahwa makin sering orang melakukan komunikasi interpersonal dengan orang lain, makin baik hubungan mereka. Yang menjadi soal bukanlah berapa kali komunikasi dilakukan. Akan tetapi bagaimana komunikasi itu dilakukan.⁴¹ Ada hubungan pola komunikasi dengan kekuatan motivasi. Pola komunikasi, komunikasi dari atas dan dari bawah biasanya baik; komunikasi mendatar bersifat adil dan baik; ada kecenderungan merendahkan diri untuk menyaring kerusakan.⁴²

Teori ini dikembangkan oleh Watzlavick, Beavin, dan Jackson pada tahun 1967 (communication capstone, 2001). Pandangan interaksional dalam komunikasi antar pribadi juga dikenal dengan teori pragmatic, sebab proses komunikasi sangat bergantung kepada situasi tertentu yang ada. Teori ini bisa digunakan untuk menjelaskan kasus-kasus yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, baik

⁴⁰ Yosai iriantara dan usep syarifudi. Opcit. h.175

⁴¹ Jalaluddin Rakhmat. Psikologi Komunikasi. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013)

⁴² Syarippudin. Efektivitas Kebijakan Pendidikan. (Jakarta:Rineka Cipta.2008) h130-131

dilingkungan keluarga, sekolah, pekerjaan, kelembagaan informasi, atau dimanapun peristiwa komunikasi itu berlangsung. Selain itu, teori ini bisa juga digunakan untuk memberi arahan dan saran saran tertentu oleh seseorang kepada orang lain dalam suasana keakraban, personal dan mungkin saja yang bersifat pribadi dan rahasia.⁴³

Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.⁴⁴ Komunikasi interpersonal sangat membantu sekali dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam hal ini pula dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal juga dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah, terutama antara kepala sekolah dan guru serta sesama guru.

Kepala Sekolah dalam menyampaikan informasi kepada guru sudah dilakukan dengan baik. Metode yang disampaikan Kepala Sekolah dalam berkomunikasi dengan guru adalah dengan berkomunikasi secara interpersonal agar pesan yang disampaikan dan pesan yang diterima lebih efektif.

komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut linier dengan penelitian dari Duta yang menyatakan bahwa keterampilan

⁴³ Pawit Pawit M. Yusup. *Ilmu informasi, komunikasi, dan kepustakaan*. (Jakarta:Bumi Aksara. 2009) h. 124

⁴⁴ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Kencana. 2011) h.111

komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang tinggi dalam aspek pengajaran. Gaya komunikasi guru dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam menciptakan suasana yang menyenangkan. Hasil penelitian serupa dari Rahardja yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel komunikasi antarpribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru.⁴⁵

Dalam peran untuk mempengaruhi dan memotivasi guru, kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya, dimana minat guru dalam mengikuti setiap kegiatan sekolah meningkat dengan menciptakan hubungan yang harmonis antar kepala sekolah dan guru serta sesama guru dengan menerapkan komunikasi interpersonal dengan efektif di sekolah. Hal ini bertujuan agar dapat dengan mudah mewujudkan visi dan misi dari sekolah sendiri sebagai tempat pelaksana pendidikan.⁴⁶

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang lain bukanlah hal yang mudah. Dalam memotivasi diri sendiri, seseorang dihadapkan dengan dua hal yang berpengaruh dalam pekerjaannya, yaitu kemauan dan kemampuan.

⁴⁵ Sri Rahayu, 2017. *Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 1

⁴⁶ Muhammad Yodiq. 2016 *Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda*. eJournal Ilmu Komunikasi, 4(2)

D. Penelitian Relevan

1. Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. Tujuan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja; Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *simple random sampling* dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan metode angket. Teknik analisis data dengan analisis jalur. Komunikasi interpersonal, Motivasi kerja dan Budaya kerja organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $< \alpha$ atau ($0,000 < 0,05$) dan secara simultan⁴⁷. Perbedaannya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji hubungan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, teknik populasi dan menggunakan teknik analisis data dengan regresi sederhana. Persamaan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel bebas (X) sedangkan Motivasi kerja sebagai variabel terikat (Y), dan menggunakan teknik angket.
2. Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Griya Perbelanjaan Mekar Yogyakarta) teknik pengambilan sampel secara *Proportioned Stratified Random Sampling*. Terdapat hubungan antara

⁴⁷ Sri Rahayu, 2017. *Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 1

komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan di Griya Perbelanjaan Mekar secara signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,5205 dan tingkat kepercayaan 99%. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,09% yang berarti bahwa komunikasi interpersonal menyumbangkan 27,09% terhadap kinerja karyawan dan 72,91% disumbangkan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik deskriptif kuantitatif, yaitu analisis yang dapat diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh.⁴⁸ Perbedaan dengan penelitian ini memakai populasi dan teknik Statistik Parametris dengan menggunakan Korelasi Product Moment dan Regresi Sederhana. Persamaan Variabel bebas (X) adalah Komunikasi Interpersonal.

3. Penelitian dilakukan secara deskriptif korelasional, dengan populasinya terdiri atas semua guru di 7 (tujuh) SMUK BPK PENABUR Jakarta yang berjumlah 70 orang. Jumlah uji coba 30 orang (diambil secara acak) dan jumlah sampel 70 orang. Instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data adalah kuesioner yang terdiri atas 45 butir untuk variabel X1 33 butir untuk variabel X, dan 33 butir untuk variabel Y. Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan menggunakan uji lilliefors. Hasilnya menunjukkan bahwa data sample berdistribusi normal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan antara variabel komunikasi antarpribadi guru dan motivasi kerja guru secara

⁴⁸ http://digilib.uin-suka.ac.id/21260/2/10730020_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf

bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,533 dan persamaan regresi liniernya $Y = 4,214 + 0,297X_1 + 0,651X_2$. Koefisien determinasinya sebesar 0,285 yang berarti kontribusi variabel komunikasi antarpribadi guru dan variabel motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru SMUK BPK PENABUR Jakarta sebesar 28,5%.⁴⁹ Penelitian ini tidak teknik deskriptif kuantitatif, **tidak memakai** sampel, uji lilliefors, peneliti 2 variabel sedangkan disini ada 3 variabel. Persamaan terdapat komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

E. Kerangka Berfikir

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian / obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi antar pribadi.

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

⁴⁹ Rahardja, 2004, *Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta*, Jurnal Pendidikan Penabur - No.03 / Th.III

Variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam rangka untuk menunjang kualitas motivasi kerja guru di sekolah diperlukannya komunikasi interpersonal, motivasi kerja menurut Harold Koontz dan Heinz Weihreich adalah: suatu daya dorong yang dimiliki seseorang yang menyebabkan seseorang dapat berbuat suatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini motivasi merupakan respon yang muncul dari adanya tujuan.⁵⁰ Motivasi ekstrinstik yaitu muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi saat ini kearah yang lebih baik.

Motivasi merupakan yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatanng jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

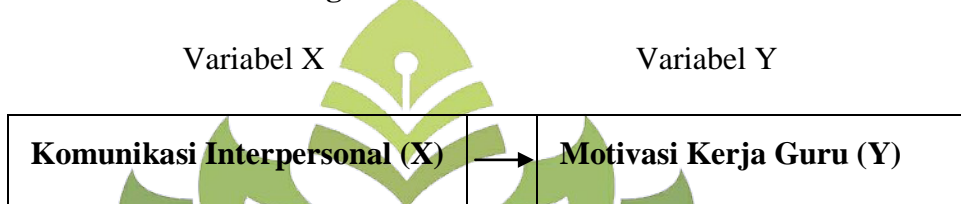
Motivasi kerja guru akan dapat terwujud bila guru dalam proses komunikasi interpersonal dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Komunikasi interpersonal yang baik dapat menghasilkan motivasi kerja yang optimal. Sehingga terdapat hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Bandar

⁵⁰ Hamzah B. Uno, *Op.Cit* . h 64

Lampung. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi Interpersonal yang terjalin antara kepala madrasah dan guru, maka semakin baik pula Motivasi Kerja guru di sekolah atau madrasah.

Dengan demikian hubungan positif komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru di madrasah aliyah, secara ringkas kerangka berfikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini.

Tabel 2.2
Model Hubungan Antara Variabel Penelitian



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Berdasarkan kerangka berfikir yang diuraikan diatas maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Terdapat Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru”. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah sementara, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis penelitian adalah:

Ho : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung.

Ha : terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Adapun menurut Sutrisno Hadi penelitian adalah sebagai usaha menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu pengetahuan atau kebenaran, usaha-usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa metode penelitian adalah cara yang dilakukan seorang untuk melakukan, mengembangkan, dan menguji sesuatu dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Dalam penelitian juga menggunakan populasi dan sampel. Populasi merupakan satuan objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu untuk dipelajari oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari kualitas dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel yang diambil harus betul-betul representatif karena kesimpulan yang diambil dari sampel tersebut akan diberlakukan untuk populasi.⁵¹

Penelitian ini dilakukan kepada kepala sekolah dan guru, serta pihak yang berkompeten dalam penelitian. Dari keduanya yang nantinya akan diberi beberapa pertanyaan yang berupa angket.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta 2013, h.117)

B. Lokasi Penelitian

Pada awal tahun 1989 mulai berdatangan siswa/i yang ingin mengikuti belajar di Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Way halim Bandar Lampung (pada waktu itu belum ada pesantren nya, baru ada madrasah nya saja), baik dari Bandar Lampung maupun di luar Bandar Lampung, ada yang kost di rumah-rumah penduduk di sekitar Madrasah Aliyah Al Hikmah dan ada juga yang oleh orang tuanya di titipkan untuk tinggal bersama keluarga Bapak KH. Muhammad Sobari, dengan harapan agar dapat mengikuti kegiatan pengajian yang diasuhnya. Pada tanggal 1 November 1989 keluarlah Piagam Pondok Pesantren dari Kantor Wilayah Departemen Agama Profinsi Lampung nomor : 04/PP/KD/1989.

Dalam hal ini peneliti mengambil lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung, yang letak nya di Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No.23 Way Halim Kedaton Wayhalim Bandar Lampung. Lokasi penelitian ini letaknya cukup straregis yakni terletak di jalur angkutan kota, hal ini akan mempermudah Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Wayhalim Bandar Lampung untuk mengembangkan diri. Peneliti memilih lokasi ini guna mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

C. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang terdiri atas beberapa langkah, salah satunya adalah menentukan desain penelitian. Pembahasan dalam skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan terukur, dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan dan bersifat interaktif dikarenakan yang akan diteliti adalah hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel yang berbeda dalam subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh atau hubungan antara variabel dimana terdapat variabel bebas (Independen Variabel) dan Variabel terikat (Dependen Variabel).

1. Variabel-variabel penelitian

Dalam penelitian ini memiliki dua buah variabel, yaitu komunikasi interpersonal Kepala Madrasah (X) sebagai variabel bebas dan motivasi kerja Guru (Y) sebagai variabel terikat.

2. Hubungan antar variabel Paradigma penelitian merupakan pola hubungan antara variabel yang akan diteliti. Sehingga paradigma penelitian dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan

masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, dapat digambarkan hubungan antara variabel dalam penelitian. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat digambarkan sebagai berikut :

$$X \rightarrow Y.$$

X = Komunikasi Interpersonal

Y = Motivasi Kerja Guru

D. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵²

Populasi adalah obyek penelitian penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data.⁵³ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh responden yang berada di Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Wayhalim Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, sebab seluruh populasi yang ada ditempat berjumlah 30 orang dan tidak menggunakan sampel.

⁵² Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 61

⁵³ P. Joko Subagyo. *Metode Penelitian dalam teori dan praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2011)

E. Metode Pengumpulan Data

Dijelaskan bahwa metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk memperoleh data-data yang diinginkan sesuai dengan tujuan peneliti sebagai bagian dari langkah pengumpulan data merupakan langkah yang sukar karena data yang salah akan menyebabkan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik akan salah pula.⁵⁴

Pemilihan metode penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: obyek penelitian, tujuan penelitian, sampel penelitian, lokasi, sumber data, waktu dan dana yang tersedia, jumlah tenaga penelitian dan teknis analisis data yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁵ Ditinjau dari penyampaian metode ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kuesioner langsung, yakni apabila pernyataan dikirim langsung kepada orang yang ingin diminta pendapat dan diminta menceritakan tentang keadaan dirinya.

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta:Rineka Cipta.2013) h. 100

⁵⁵ Sugiyono, *Op.Cit.* h.167

2. Kuesioner langsung, yakni apabila daftar pernyataan tidak dikirim langsung kepada orang yang ingin diminta pendapat dan dan diminta menceritakan tentang keadaan dirinya

Berdasarkan pendapat diatas, maka pnulis memakai metode kuesioner langsung dikarenakan questioner yang penulis buat untuk kepala sekolah dan kepada guru. Yang bertujuan untuk mengumpulkan data tentang motivasi dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikut ini definisi operasional variabel penelitian dan indikator motivasi kerja dan kinerja guru.

1. Definisi Operasional

a. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal (X) merupakan proses penyampaian informasi, yang dilakukan oleh 2 orang atau lebih secara langsung baik secara tatap muka atau melalui media komunikasi yang dapat dilihat langsung adanya respons atau perubahan yang dilakukan oleh penerima (komunikas). Komunikasi interpersonal dapat dilihat dari efektivitasnya yaitu Keterbukaan (*openness*), Empati (*empathy*), Dukungan (*supportiveness*), Rasa positif (*positiviness*), dan Kesetaraan (*equality*).

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja (Y) adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Atau dengan kata lain, motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, motivasi internal dan motivasi eksternal.

2. Indikator Penelitian

a. Komunikasi Interpersonal (X)

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Variabel	Indikator Komunikasi Interpersonal	Instrumen Variabel
Komunikasi Interpersonal (X)	Keterbukaan	5 butir soal
	Empati	4 butir soal
	Dukungan	4 butir soal
	Rasa Positif	7 butir soal
	Kesetaraan	5 butir soal
Jumlah	25 butir soal	

b. Motivasi Kerja (Y)

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru (Y)

Variabel	Indikator Motivasi Kerja	Instrumen Variabel
Motivasi (Y)	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.	4 butir soal
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	3 butir soal
	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.	3 butir soal
	Ada umpan balik atas hasil kerjanya.	2 butir soal
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	2 butir soal
	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.	2 butir soal
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.	5 butir soal
	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	5 butir soal
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.	2 butir soal
	Bekerja dengan harapan memperoleh intensif.	2 butir soal
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	2 butir soal
Jumlah	32 butir soal	

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas Instrumen

Validasi adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur.⁵⁶ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. pengujian validasi tiap butir digunakan analisis item dengan teknik korelasi yaitu mengkorelasikan skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Penulis menggunakan analisa data kuantitatif dengan menggunakan teknik kolerasi *product moment*. Berikut Rumus *product moment* yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

n : banyaknya pasangan data X dan Y (hubungan komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru)

$\sum x$: total jumlah dari variabel X (komunikasi interpersonal kepala madrasah)

$\sum y$: total jumlah dari variabel y (motivasi kerja guru)

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta 2010)

$\sum x^2$: kuadrat dari total jumlah variabel X (komunikasi interpersonal kepala madrasah)

$\sum y^2$: kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y (motivasi kerja guru)

$\sum xy$: hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y (hubungan komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru)

Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian ini dilakukan dengan membagi koesioner kepada 30 responden yang menjadi populasi nya, dimana koesioner berisi 30 butir pertanyaan untuk komunikasi interpersonal dan 32 butir motivasi kerja guru. Butir pertanyaan hasil jawaban responden diolah menggunakan bantuan microsoft excel program dan SPSS 17.

Untuk interpretasi terhadap koefesiens, apabila diperoleh r hitung $> r$ tabel, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Hasil uji validitas menunjukan terdapat beberapa butir angket yang valid beberapa butir angket tidak valid, karena r hitung $> r$ tabel dan terdapat r hitung $< r$ tabel.⁵⁷

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan

⁵⁷ Anas Sudijiono, *Pengantar Statistik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). h. 193

uji Validitas Product Pearson Correlation, dalam uji Validitas ini, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan “VALID”
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan “TIDAK VALID”.

2. Uji Realibilitas

Menurut suharsimi arikunto, realibilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik⁵⁸.

Rumus yang digunakan untuk menguji realibilitas instrument dalam penelitian adalah koefisien Cronbach Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : realibilitas instrument/ koefesien alpha

k : banyaknya item/ butir soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah seluruh varians masing-masing soal

σ_t^2 : varians total

Nilai koefisien alpha akan dibandingkan dengan koefesien korelasi tabel $r_{tabel} = r_{(a, n-2)}$. Jika $r_{11} > r_{tabel}$, maka instrumen reliable. Pada output SPSS 17, Cronbach's Alpha $> r_{tabel}$, maka instrument reliable.

⁵⁸ Op. Cit., Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. h. 193

H. Teknik pengolahan dan Analisi Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pada dasarnya, pengolahan data dalam penelitian social tidak lepas dari penggunaan metode statistic tertentu. Statistic sangat berperan dalam penelitian, baik dalam penyusunan, perumusan, pengembangan alat dan instrument penelitian, penyusunan rancangan penelitian, penentuan sampel, maupun dalam analisis data.

Dalam menentukan metode analisis ini tergantung pada jenis data yang diperoleh dari alat pengumpul data yang telah digunakan. Sebagaimana data yang diperoleh melalui angket atau pertanyaan dianalisis dengan langkah-langkah berupa editing, koding, tabulasi data dan interpretasi data.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan *SPSS 17*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi tahap uji persyaratan analisis dan tahap uji hipotesis.

a. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan oleh peneliti. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel independen dan variabel dependen harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi

berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistic dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 17*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorow smirnov*. kriterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel berbentuk linier atau tidak. Dalam uji linieritas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f = \frac{MK_A}{MK_D}$$

Keterangan:

f : bilangan untuk uji linieritas

MK_A : Jumlah kuadrat antar kelompok

MK_D : Jumlah kuadrat dalam kelompok atau rata-rata jumlah kuadrat residual.

Harga F hitung kemudian dikonsultasikan dengan F tabel pada taraf signifikan 5%. Suharsimi Arikunti mengatakan bahwa Hubungan dapat dikatakan linier apabila diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau hubungan jika harga “p beda” sama atau lebih besar dari 0,05.⁵⁹

b. Uji hipotesis

Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel yaitu hubungan komunikasi interpersonal kepala madrasah (Variabel X) dengan motivasi kerja guru (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksi

X = nilai variabel predictor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien predictor⁶⁰.

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait digunakan analisis regresi sederhana. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 17*.

⁵⁹ *Ibid.*, Arikunto. h. 268

⁶⁰ Usman Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). h. 211

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Profil Sekolah

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Al-Hikmah

Pada awal tahun 1989 mulai berdatangan siswa/i yang ingin mengikuti belajar di Madrasah Al-Hikmah (pada waktu itu belum ada Pesantrennya baru ada Madrasah saja), baik dari Bandar Lampung maupun dari luar Bandar Lampung, Ada yang kost di rumah-rumah penduduk di sekitar Madrasah Al-Hikmah dan ada juga yang oleh orang tuanya diserahkan dan dititipkan untuk tinggal bersama-sama keluarga Bapak KH. Muhammad Sobari, dengan harapan agar dapat mengikuti kegiatan pengajian yang diasuhnya, pada waktu itu rumah kediaman Bapak KH. Muhammad Sobari masih sangat sederhana (gribik) dan hanya ada tiga kamar itupun tanahnya masih menumpang dengan Bapak Achmad.

Dengan latar belakang tersebut di atas KH. Muhammad Sobari berniat untuk mendirikan Pondok Pesantren yang nantinya dapat menampung siswa/i dari luar daerah yang akan belajar ilmu agama disamping sekolah formal dan dari siswa/i dari kalangan tidak mampu. Al-Hamdulillah niat baik KH. Muhammad Sobari disambut positif oleh pengurus Yayasan lainnya, sehingga dalam perencanaannya sama sekali tidak mengalami hambatan /kendala yang berarti. Pada tanggal 1 November 1989 keluarlah Piagam Pondok Pesantren

dari Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Lampung nomor :04/PP/KD/1989. Pada tahun 1990 pengurus yayasan mengajukan permohonan gedung asrama santri dan Panti Asuhan kepada Bapak Presiden RI (H.M. Soeharto) dan Al-Hamdulillah tahun 1991 permohonan tersebut dikabulkan dengan nilai Rp. 15.000.000,- (lima belas juta rupiah) dan dananya dibangun gedung asrama santri yang sekaligus berfungsi sebagai panti asuhan sebanyak 2 (dua) unit / 8 kamar. Sedangkan tanahnya membeli dari Bapak Achmad seluas 800 m² dengan cara cicilan dan baru lunas tahun 1997. Tahun 1991 s/d 1996 kegiatan Pesantren belum maksimal. Hal ini karena berbagi faktor dan kendala yang belum teratasi terutama status tanah Pondok. Namun Al-Hamdulillah berkat ridlo Allah SWT tahun 1997 Pondok Pesantren Al-Hikmah dan sejak saat itulah Pondok Pesantren bangkit sampai dengan saat ini. Maka tepatnya tanggal 1 ***Muharram 1418 H bertepatan 8 Mei 1997 M dideklarasikan sebagai hari lahir Pondok Pesantren Hikmah.***

Waktu terus berlalu bagaikan roda, situasi dan kondisi Pondok Pesantren Al-Hikmah pun tidak terlepas dari suka dan duka silih berganti datang menjelang. Pondok Pesantren Al-Hikmah didirikan pada tahun 1989 oleh 4 orang yaitu :

1. KH. Muhammad Sobari, alumni Pondok Pesantren Salafiah Kadukacang Pandeglang
2. Ust. Drs. Syamsul Ma'arif, alumni IAIN Raden Intan Lampung yang waktu itu beliau sedang menjabat kepala MTs Al-Hikmah.

3. Ust. Sujud Suhada, PNS Pemda Propinsi Lampung
4. Ust. Drs. Hi. Basyaruddin Maisir, A.M, alumni Pondok Pesantren Lirboyo Kediri Jawa Timur dan alumni Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung.

Disamping melaksanakan sistem pendidikan pesantren, YPPI AL Hikmah juga menyelenggarakan pendidikan Madrasah /Formal yaitu Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA)

2. Profil Madrasah



Nama : Madrasah Aliyah (MA) AL-Hikmah
Kedaton

No Statistik Madrasah : 131218710001

Alamat Lengkap : Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No. 23,
Kelurahan Kedaton, Kota Bandar
Lampung, Propinsi Lampung

Nomor Telepon : 0721-700992

NPWP Madrasah : 00.812.257.4-323.000

Nama Kepala Sekolah : Abdul Aziz, S.H, S.Pd.I

Nomor Telepon : 081369664183

Nama Yayasan : Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No.23,
kelurahan kedaton, kecamatan kedaton, Kota
Bandar Lampung, Propinsi Lampung.

Nomor Telepon Yayasan : 0721-700992

Kepemilikan Tanah : Wakaf

Luas Tanah : 1.200 M3

Luas Bangunan : 800 M2

3. Visi dan Misi MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung

- a. Visi Madrasah Aliyah Al Hikmah : Kuat Dalam Aqidah, Beramal Dengan Ilmu dan Unggul Dalam Prestasi
- b. Misi Madrasah Aliyah Al Hikmah : Mempersiapkan peserta didik yang beriman dan bertaqwa, Membina peserta didik yang taat beribadah dan berakhlak karimah, Mewujudkan peserta didik yang 'alim dan 'amil, Membina peserta didik untuk mengembangkan potensi diri, Mempersiapkan peserta didik yang cerdas, kreatif, kompetitif dan mandiri

4. Jumlah Peserta Didik

Kegiatan belajar mengajar tidak terlepas dari peserta didik, begitu pula di Madrasah Aliyah AL-Hikmah Bandar Lampung yang memiliki peserta didik.

Tabel 4.1

Daftar Peserta Didik 3 Tahun Terakhir

Tahun Pelajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Jumlah	
	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel
2015/2016	120	3	96	3	96	3	260	9

2016/2017	105	3	118	3	98	3	273	9
2017/2018	125	3	86	3	112	3	285	9

Tabel 4.2
Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Keterangan	Jumlah
Pendidik		
1	Guru PNS diperbantukan tetap	2
2	Guru tetap Yayasan	20
3	Guru Honorer	6
4	Guru tidak tetap	2
Tenaga Kependidikan		
1	Pegawai Perpustakaan	1
2	Tata Usaha	2
3	Penjaga Madrasah	1
4	OB	1
5	Tenaga Keamanan	1
Jumlah		36

Tabel 4.3
Sarana dan Prasarana MA Al Hikmah

No	Jenis Prasarana	Jml ruang	Jml ruang kondisi baik	Jml ruang kondisi rusak	Kategori Kerusakan		
					Ring an	Seda ng	Ber at
1	Ruang Kelas	9	7	2	1	1	
2	Perpustakaan	1	0	1		1	
3	Ruang Lab IPA	1	0	1			
4	Ruang Lab Biologi	0	0	0			
5	Ruang Lab Fisika	0	0	0			
6	Ruang Lab Kimia	0	0	0			
7	Ruang Lab Komputer	1	1	0			
8	Ruang Lab Bahasa	1	1	0			
9	Ruang Pimpinan	1	1	0			
10	Ruang Guru	1	1	0			
11	Ruang Tata Usaha	1	1	0			
12	Ruang Konseling	0	0	0			

Sumber : data Madrasah Aliyah Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung Tahun 2018.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu instrumen yang dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dari validitas, variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui tingkat validitas, pengukuran validitas yang penulis lakukan dengan menggunakan metode komputersasi *SPSS 17* dengan menggunakan rumus *Product Moment Person* dengan taraf signifikan sebesar 0,5 dengan jumlah responden sebanyak 30.

Dalam uji validitas variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah (X) dengan butir 30 pernyataan dan Motivasi Kerja guru (Y) dan . Tingkat hubungannya, penulis menkolerasikan setiap butir pertanyaan dengan data jumlah nilai seluruh butir pertanyaan tiap variabelnya dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment*, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Vaiditasi
1	0,462329	0,361	VALID
2	0,412099	0,361	VALID
3	0,425119	0,361	VALID
4	0,534139	0,361	VALID
5	0,556419	0,361	VALID
6	0,406643	0,361	VALID
7	0,439819	0,361	VALID
8	0,534724	0,361	VALID
9	0,430257	0,361	VALID
10	0,413582	0,361	VALID
11	0,369305	0,361	VALID
12	0,41948	0,361	VALID
13	0,54855	0,361	VALID
14	0,419491	0,361	VALID
15	0,442065	0,361	VALID
16	0,603866	0,361	VALID
17	0,499538	0,361	VALID
18	0,555353	0,361	VALID
19	0,402724	0,361	VALID
20	0,372106	0,361	VALID
21	0,425119	0,361	VALID
22	0,41343	0,361	VALID
23	0,482816	0,361	VALID
24	0,513738	0,361	VALID
25	0,40671	0,361	VALID
26	0,474796	0,361	VALID
27	0,432443	0,361	VALID
28	0,447138	0,361	VALID
29	0,474942	0,361	VALID
30	0,453026	0,361	VALID

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Motivasi kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Validitas
1	0,63651	0,361	VALID
2	0,41421	0,361	VALID
3	0,388005	0,361	VALID
4	0,420482	0,361	VALID
5	0,416567	0,361	VALID
6	0,416567	0,361	VALID
7	0,405932	0,361	VALID
8	0,42957	0,361	VALID
9	0,440724	0,361	VALID
10	0,405372	0,361	VALID
11	0,389513	0,361	VALID
12	0,529928	0,361	VALID
13	0,436535	0,361	VALID
14	0,393217	0,361	VALID
15	0,400625	0,361	VALID
16	0,391656	0,361	VALID
17	0,384006	0,361	VALID
18	0,40831	0,361	VALID
19	0,508577	0,361	VALID
20	0,474633	0,361	VALID
21	0,478433	0,361	VALID
22	0,386341	0,361	VALID
23	0,398639	0,361	VALID
24	0,465854	0,361	VALID
25	0,397176	0,361	VALID
26	0,386284	0,361	VALID
27	0,395137	0,361	VALID
28	0,396111	0,361	VALID
29	0,402826	0,361	VALID
30	0,381214	0,361	VALID
31	0,437957	0,361	VALID
32	0,4452	0,361	VALID

Sumber: Data primer diolah

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji Validitas Product Pearson Correlation, dalam uji Validitas ini, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

3. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan “VALID”
4. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan “TIDAK VALID”

Pada hasil validasi butir soal yang “Valid” dikatakan jika setiap butir soal lebih dari r_{tabel} yaitu 0,361 pada tabel di atas instrument Komunikasi Interpersonal terdapat berjumlah 30 butir soal Valid dan hasil validasi instrument Motivasi Kerja berjumlah 32 butir soal Valid, sehingga total keseluruhan butir soal Valid yang akan diujikan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

- a. Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah

Tabel 4.6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	30

Sumber: Data diolah, *Stastical Product & Service Sollution 17*

b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru

Tabel 4.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	32

Sumber: Data diolah, *Stastical Product & Service Sollution 17*

Ali Idris menyatakan bahwa jika nilai $r_a > 0,60$, maka dikatakan keseluruhan data tersebut sudah reliable. Jika uji reliabilitas dengan metodologi Cronbach Alpha menunjuka niainya $r_a > 0,60$, maka dikatakan instrument penelitian tersebut tiak reliable.

Hasil uji reliabilitas di atas disapat nilai Alpha Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah (X) sebesar 0,866 dan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0,838 dan kesimpulannya kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai Alpha $> 0,60$. Ini bearti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memilikikemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

C. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan *SPSS 17*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi tahap uji persyaratan analisis dan tahap uji hipotesis.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji normalitas

Diperoleh hasil perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	30
	Normal Parameters ^{a,b}	
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.45510250
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.073
	Negative	-.126
	Kolmogorov-Smirnov Z	.689
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.730

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, Stastical Product & Service Sollution 17

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,730 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah (X) dan Motivasi Kerja Guru (Y) berdistribusi Normal.

b. Uji Linieritas

Diperoleh hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistic yang terdapat dalam program *SPSS 17* sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square
y ² * x ¹	Between Groups	(Combined)	1034.200	17	60.835
		Linearity	365.785	1	365.785
		Deviation from Linearity	668.415	16	41.776
	Within Groups		539.967	12	44.997
	Total		1574.167	29	

			F	Sig.
y2 * x1	Between Groups	(Combined)	1.352	.302
		Linearity	8.129	.015
		Deviation from Linearity	.928	.564

*Sumber: Data diolah, menggunakan Stastical Product & Service
Sollution 17*

Tabel di atas dapat dilihat perolehan nilai dengan dua cara yaitu:

Berdasarkan nilai signifikansi, dari output diatas nilai signifikansi menunjukan angka 0,564 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear yang secara signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah (X) dan Motivasi Kerja Guru (Y).

Berdasarkan nilai F dari output diperoleh nilai $F_{hitung} = 0,928$ sedangkan $F_{tabel} = 4,20$. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_o dengan nilai $0,928 < 4,20$ dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah (X) dengan Motivasi kerja guru (Y)

2. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau rumusan masalah. Untuk itu hipotesis harus diuji kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis Regresi linier sederhana. Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Ho : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung.

Ha : terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung.

Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel yaitu hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah (Variabel X) dengan Motivasi Kerja Guru (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah terhadap Motivasi kerja guru digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan teknik analisis statistik yang terdapat dalam, program *SPSS 17*.

Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah terhadap Motivasi kerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dia variabel tersebut. Adapun perhitungan berdasarkan output computer dilihat pada tabel di bawah ini:

4.10

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	365.785	1	365.785	8.476	.000 ^a
	Residual	1208.382	28	43.157		
	Total	1574.167	29			

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y2

Selanjutnya berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai $F_{hitung} = 8,476$ sedangkan $F_{tabel} = 4,20$ dan diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 (5%) dengan nilai $8,476 > 4,20$. Maka untuk model regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa H_a yang menyatakan terdapat hubungan komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MA Al-Hikmah Bandar Lampung **diterima**, konsekuensi H_o **ditolak**.

Tabel 4.11
Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	53.072	21.248		2.498	.019
x1	.483	.166	.482	2.911	.007

Sumber: Data diolah, Stastical Product & Service Sollution 17

Berdasarkan output diatas diperoleh koefesien X sebesar 0,483 dan konstanta sebesar 53,072. maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi kerja guru

dalam bentuk persamaan Regresi $Y = 53,072 + 0,483 X$. ini berarti bahwa jika Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah meningkat 0,5 dari 1 point atau setengah point maka Motivasi Kerja guru akan meningkat sebesar 0,483 pada konstanta 53,072. dengan kata lain semakin baik Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah maka Motivasi Kerja guru akan meningkat.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,911$ dengan $t_{tabel} = 2,048$. Adapun criteria H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Konsekuensi H_o ditolak. Maka disimpulkan H_a diterima disebabkan nilai $2,911 > 2,048$. Dalam model regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa H_a yang menyatakan terdapat hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru Diterima, konsekuensi H_o Ditolak.

Menjawab rumusan masalah “Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan motivasi kerja Guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Way Halim Bandar Lampung”, untuk itu digunakan angka-angka sebagai berikut:

Tabel 4.12

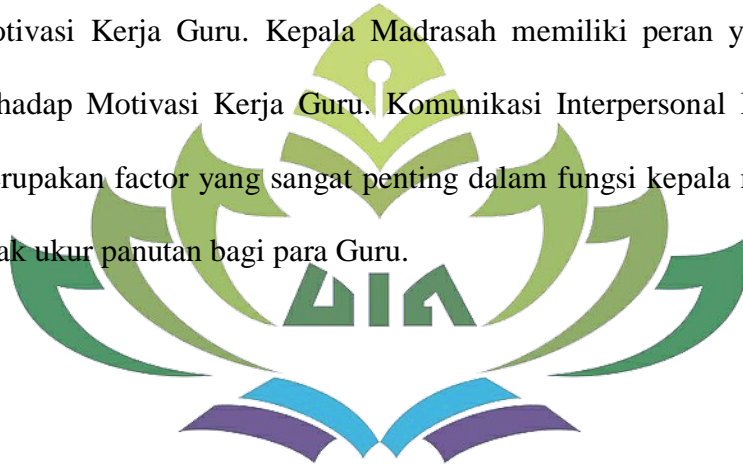
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.205	6.569

Sumber: Data diolah, Stastical Product & Service Sollution 17

Berdasarkan output computer di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R Square 0.232. Hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 23,2% dan sisanya 76.8% disebabkan oleh factor-faktor lain yang bukan focus pembahasan dalam penelitian ini.

Menurut peneliti berdasarkan hasil analisis tersebut, bahwa Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Kepala Madrasah memiliki peran yang sangat besar terhadap Motivasi Kerja Guru. Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah merupakan factor yang sangat penting dalam fungsi kepala madrasah sebagai tolak ukur panutan bagi para Guru.



BAB V

KESIMPULAN SARAN DAN KRITIK

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti tentang hubungan yang positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MA Al-Hikmah Bandar Lampung. Hubungan yang positif dapat dilihat apabila Komunikasi Interpersonal antara Kepala Madrasah dan Guru baik, maka Motivasi Kerja Guru meningkat.

B. Saran

C. Kritik



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Aw, Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bungin, Burhan. 2006. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Cangara, Hafied. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Effendi, Onong Uchyana. 2006. *Hubungan Masyarakat, Suatu Studi Komunikasi*. Jakarta : LAN.
- Kesum, Guntur Cahaya. 2017. Refleksi Model Pendidikan Pesantren dan Tantangannya Masa KiniTadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah Vol.02/1/2017. 72
- Khaerul., Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hardjana, Agus M. 2003. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta: Knisius.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Cet ke 7*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hathway Patti & Susan D. Schubert. 2005. *Memajemeni Atasan* Cet ke-3 . Jakarta: PPM.

Husaini, Usman. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Irfianti, Yosol dan usep syarifuddin. 2013. *Komunikasi pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama .

Margono, S. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta: Jakarta

Muhammad,Arni. 2010. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara

Mulyasa. E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), cet ke-9

Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Berbasis sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Purba, Amir. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Medan: Pustaka Bangsa Press.

Rahardja, 2004, *Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta*, Jurnal Pendidikan Penabur - No.03 / Th.III.

Rakhmat, Jalaludin. 2004. *Psikologi Komunikasi eds.Revisi*. Bandung Remaja Rosdakarya.

Rakhmat, Jalaluddin. 2013. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Riswandi. 2009. *Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

Rohim, Syaiful. 2016. *Teori Komunikasi Persepektif, ragam dan Aplikasi eds. Revisi*. Jakarta:PT.Rineka Cipta.

Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi cet ke-1*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ruyan, Tabrani dkk. 1989. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung :Remaja Rosdakarya.

Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sitorus, Masganti. 2011. *Metodologi Penelitian pendidikan Islam*. Medan: IAIN Press.

Sri Rahayu, 2017. *Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 1

Sudijiono, Anas. 2011. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta

Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suryabrata, Sumadi. 2002. *Psikologi Pendidikan*. CV Rajawali: Jakarta.

Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Susanto, Phil Astrid. 2002. *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Bina Cipta.

Suyomukti, Nurani. 2016. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jogjakarta:Ar-Ruzz Media.

- Syarifuddin. 2008. *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Bumi Aksara, Jakarta
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wade, Carole dan Carol Tawis. 2007. *Psikologi, Edisi ke-9*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar (learning organization cet ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu komunikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi cet ke-2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja cet ke-4*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yetri. 2011. *Manajemen Pendidikan dalam Teori dan Aplikasi*. Lampung:Fakta Pres.
- Yodiq, Muhammad. 2016 *Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda*. eJournal Ilmu Komunikasi,4(2)
- Yusup, Pawit M. 2012. *Perpektif manajemen pengetahuan informasi, komunikasi, pendidikan dan perpustakaan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- http://digilib.uin-suka.ac.id/21260/2/10730020_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf